ANNALES
UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA
LUBLIN—POLONIA
VOL. XXII, 30 SECTIO H 1988

Szkoła Główna Planowania i Statystyki w Warszawie

Maria ROMANOWSKA

Bariery rozwoju nauki organizacji i zarządzania w Polsce

Барьеры на пути развития науки о организации и управлении в Польше

Barriers to the Development of the Science of Organization and Management in Poland

WPROWADZENIE

Od kilku lat w środowisku przedstawicieli polskiej nauki organizacji i zarządzania trwają ożywione dyskusje na temat stanu tej dyscypliny i kierunków jej rozwoju. Impulsem do ożywienia tej dyskusji były przygotowania do III Kongresu Nauki Polskiej oraz wzrost oczekiwań pod adresem nauk zarządzania związany z procesem reformowania gospodarki. W środowisku nauki zarządzania przygotowano szereg, jak się wydaje, ciekawych analiz i ekspertyz na temat stanu i perspektyw tej nauki w Polsce i jej przydatności dla praktyki zarządzania. Szczególnie interesujące są opracowania przygotowane pod patronatem Komitetu Nauk Organizacji i Zarządzania PAN, Zespołu Dydaktyczno-Naukowego Organizacji i Zarządzania MNiSzW, Zespołu Partyjnego Specjalistów z zakresu Nauk Organizacji i Zarządzania przy Wydziale Nauki KC PZPR oraz materiały prezentowane na cyklicznych spotkaniach pracowników IAiZ i Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego.

W oparciu o lekturę tych materiałów, analizę danych statystycznych Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz wniosków z wizytacji wybranych ośrodków akademickich w kraju autorka opracowała w maju 1987 roku na zlecenie Instytutu Administracji i Zarządzania ekspertyzę pt. *Diagnoza stanu nauki organizacji i zarządzania w Polsce w połowie lat osiemdziesiątych*. Prezentowane tu opracowanie stanowi skrót tej ekspertyzy.

STAN I POZYCJA DYSCYPLINY

Nauka organizacji i zarządzania w Polsce, po okresie ożywionego rozwoju w końcu lat sześćdziesiątych i na początku siedemdziesiątych przeżywa obecnie głęboki kryzys. O ile kryzys nauk zarządzania w krajach kapitalistycznych ma charakter swoistego „kryzysu nadprodukcji", i wynika z przerafinowania, atomizacji i hermetyczności teorii, o tyle w Polsce jest to typowy kryzys „niedorozwoju", słabnięcia dyscypliny, która nigdy nie rozwinęła się na tyle, aby otrzymać zasilenie z praktyki. Ten brak sprzężenia zwrotnego między nauką a praktyką był zawsze i jest najsłabszą stroną polskiej nauki organizacji i zarządzania.

Polska najszybciej ze wszystkich krajów socjalistycznych adaptowała i upowszechniła w kraju dorobek amerykańskiej myśli organizacyjnej, miała również swoje oryginalne osiągnięcia badawcze i teoretyczne. Mimo dość dużej liczby naukowców uprawiających tą dyscyplinę i długich — bo datujących się od K. Adamieckiego — tradycji, jej dorobek teoretyczny jest nadal ubogi. Zdaniem niektórych reprezentantów nauki zarządzania stan tej dyscypliny w Polsce jest na wstępnym etapie rozwoju polegającym na kumulowaniu obserwacji empirycznych i tworzeniu uogólnień [1]. Teoria organizacji i zarządzania nie spełnia klasycznych warunków stawianych teorii, a więc nie jest względnie jednolitym i wewnętrznie spójnym systemem twierdzień tłumaczących pewną jednoznacznie określoną sferę zjawisk. Nie dopracowano się również własnej, oryginalnej metody ani widocznego wpływu na kształtowanie praktyki zarządzania.

W nauce organizacji i zarządzania zarówno w Polsce, jak i na świecie można wyróżnić z punktu widzenia celów badań trzy podstawowe nurty [2]:

1) nurt opisowy, który bada i analizuje zjawiska zachodzące w organizacjach i między nimi, wyjaśnia ich przyczyny i mechanizmy,

2) nurt normatywny, czyli kierunek opracowujący zestaw organizatorskich i kierowniczych przydatnych w procesie kierowania ludźmi i optymalizacji decyzji,

3) nurt metodologiczny zorientowany na metody badania i usprawniania organizacji.

Zdaniem A. K. Koźmińskiego żaden z opisywanych wyżej nurtów nie zaowocował w polskiej praktyce zarządzania bardziej racjonalnymi rozwiązaniami systemowymi czy strukturalnymi, nie przyczynił się w najmniejszym stopniu do udoskonalenia systemu zarządzania polską gospodarką i administracją.

[1] Zob. P. Płoszajski: *Zasady i prawa nauki* (na przykładzie nauk organizacyjnych). IOZiDK, 1986.

[2] A. K. Koźmiński: *Po wielkim szoku*. PWE, Warszawa 1982, s. 137 i n.

Wśród wielu czynników, które wywierają niekorzystny wpływ na rozwój teorii organizacji i zarządzania wymienia się najczęściej [3]:

— jednostronność „orientacji" poszczególnych szkół zarządzania i uczonych, co przyczynia się do dezintegracji dyscypliny,

— brak wyraźnego wyodrębnienia przedmiotu badań oraz uzgodnienia poglądów w sprawie klasy obiektów badanych wśród uprawiających tę naukę,

— nierównomierność rozwoju badań w poszczególnych dziedzinach zarządzania, z preferowaniem nurtu organizatorskiego kosztem problematyki zarządzania,

— brak dostatecznej ofensywności środowisk naukowych, odwagi i uporu w atakowaniu najbardziej dotkliwych patologii życia gospodarczego,

— niedorozwój metodologii nauki, ograniczanie się przez uczonych do jednej z trzech strategii badawczych: spekulatywno-hipotetycznej, empirycznej lub formalno-analitycznej, zamiast równoczesnego stosowania wszystkich trzech,

— rozbieżności terminologiczne wynikające z nadmiernej swobody we wprowadzaniu do nauki własnych terminów lub przenoszenia określeń i paradygmatów z innych nauk bez ich precyzowania i adaptacji,

— niedostatek fundamentalnych dzieł z teorii organizacji i zarządzania, porządkujących i integrujących dorobek dyscypliny.

Obok wymienionych słabości dyscypliny trzeba jako jedną z głównych przyczyn jej niedorozwoju wymienić brak chłonności na wiedzę z dziedziny organizacji i zarządzania ze strony praktyki, wynikający ze złych tradycji zcentralizowanego systemu zarządzania.

Wskaźnikiem dobrze charakteryzującym stan i pozycję danej nauki w społeczeństwie jest udział absolwentów danego kierunku studiów w ogólnej liczbie absolwentów wyższych uczelni w kraju. Tabela pokazuje kształtowanie się tego wskaźnika w Polsce i w USA w 1981 r. Jak wynika z tabeli w USA ilość absolwentów kierunku „zarządzanie" (bez handlu i rachunkowości) w roku 1981 była wyższa niż ilość absolwentów studiów technicznych i medycznych, a ponad pięciokrotnie przewyższało ilość absolwentów ekonomii. W Polsce struktura absolwentów ze względu na dyscyplinę nauki przedstawia się zupełnie inaczej. Porównywalny ze Stanami Zjednoczonymi jest jedynie wskaźnik dla studiów medycznych. W 1981 roku ponad 1/4 wszystkich dyplomów w Polsce zdobyli absolwenci studiów technicznych, a absolwentów studiów ekonomicznych było siedmiokrotnie więcej niż kierunku „organizacja i zarządzanie". Zwraca uwagę odwrócenie ilości dyplomów uzys-

[3] *Nauki zarządzania wobec wyzwań rozwojowych.* Zbiór opracowań pod red. B. Glińskiego, ZNZ PAN, Warszawa 1987, s. 10—12.

Tabela 1

Dyscypliny naukowe	USA	Polska
zarządzanie	8,1%	1,4%
ekonomia [a]	1,7%	9,8%
kierunki techniczne [b]	7,5%	27,7%
medycyna	6,4%	7,7%

[a] wyliczono tu absolwentów wszystkich wydziałów szkół technicznych
[b] wyliczono tu absolwentów akademii ekonomicznych i kierunków ekonomicznych uniwersytetów

Opracowanie własne na podstawie: Szkolnictwo wyższe (dane podstawowe). Informator MNiSzW, 1982. A. Kozdrój, Nauki zarządzania w najbardziej uprzemysłowionych krajach świata — przykład USA, w: Nauki zarządzania op. cit., s. 29.

kanych z ekonomii i zarządzania w USA i Polsce. Stosunkowo niski udział absolwentów studiów ekonomicznych wynika między innymi z tego, że w USA pod nazwą studia ekonomiczne rejestruje się absolwentów ekonomii teoretycznej, a w Polsce absolwentów ekonomii teoretycznej i ekonomik szczegółowych łącznie. Bardzo niski udział absolwentów kierunku organizacji i zarządzania w ogólnej liczbie absolwentów polskich uczelni nie byłby taki niepokojący, gdyby nie malejąca tendencja jego kształtowania się w latach 1981—1985. Jeśli nawet wziąć pod uwagę, że w tym okresie znacznie zmniejszyła się ilość studiujących i absolwentów uczelni polskich, to i tak można zauważyć, że spadek ilości absolwentów kierunku „organizacja i zarządzanie" był szybszy niż w innych dyscyplinach. Ze statystyk wynika, że ilość studiujących na tym kierunku spadła z 6 154 w 1981 roku do 4 639 w 1985 roku, a liczba absolwentów w 1985 roku stanowiła zaledwie 70% liczby absolwentów w 1981 roku.

KADRY

W chwili obecnej 15 uczelni w kraju kształci studentów na kierunku „organizacja i zarządzanie". Tymczasem stan kadry nauczającej w tej specjalności z roku na rok pogarsza się. W Polsce dopiero od 1980 roku przyznaje się doktoraty, habilitacje i tytuły profesorskie z dziedziny organizacji i zarządzania. Zarządzanie Ministra NiSzW z dnia 16 czerwca 1986 r. wstrzymało przyznawanie stopni i tytułów naukowych z tej dziedziny. W sumie przez te kilka lat przeprowadzono około stu przewodów doktorskich i habilitacyjnych z organizacji i zarządania oraz przyznano kilkadziesiąt tytułów profesorskich. Obsada samodzielnych pracowników na kierunkach organizacja i zarządzania jest bardzo słaba

i nie przekracza kilkudziesięciu osób, w tym na uniwersytetach — 24 osoby, a w akademiach ekonomicznych — 16. Jedyną placówką mającą znaczącą ilość samodzielnych pracowników z tytułami i stopniami z dziedziny organizacji i zarządzania jest Wydział Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego — 15 osób.

Bardziej szczegółowych informacji na temat sytuacji kadrowej dostarczyła wizytacja 26 jednostek naukowo-dydaktycznych z całego kraju zajmujących się organizacją i zarządzaniem przeprowadzona jesienią 1986 roku na zlecenie Zespołu Partyjnego Specjalistów z Zakresu Nauk Organizacji i Zarządzania przy Wydziale Nauki KC PZPR. W badanych jednostkach zatrudnionych było w końcu 1986 roku 964 pracowników, w tym 68% na etatach naukowo-dydaktycznych. Samodzielni pracownicy stanowili niespełna 19%, z tego prawie jedna piąta przekroczyła sześćdziesiąty rok życia i w najbliższych latach przejdzie na emeryturę. Najliczniejszą grupą zawodową byli adiunkci i wykładowcy (60%), asystenci i starsi asystenci stanowili zaledwie 20% badanej zbiorowości. Za niepokojący należy uznać fakt, że we wszystkich badanych jednostkach było zatrudnionych zaledwie 12 stażystów. Prawie 36% nauczycieli akademickich przekroczyło 40 rok życia. Najliczniejszą grupę stanowili ludzie między 31 a 40 rokiem życia (50%). Średnia wieku dla całej badanej grupy pracowników naukowo-dydaktycznych wynosiła 38,7 lat. Dla poszczególnych grup pracowników średnia wieku kształtowała się następująco: profesorowie i docenci — 53, adiunkci — 38, asystenci i starsi asystenci — 29.

Z analizy danych statystycznych i opinii zebranych w drodze wywiadów z kierownikami placówek i władzami akademickimi można wysnuć kilka spostrzeżeń dotyczących stanu kadrowego badanych placówek i perspektyw rozwoju pracowników naukowo-dydaktycznych.

Po pierwsze, od kilku lat systematycznie zmniejsza się w grupie nauczycieli akademickich udział samodzielnych pracowników nauki. Odejścia na emerytury i zgony nie są rekompensowane awansami na stanowiska docentów. Ogółem w okresie ostatnich pięciu lat zakończono 36 przewodów habilitacyjnych. Przy utrzymaniu dotychczasowego tempa awansowania adiunktów w dalszym ciągu będzie zmniejszała się liczba samodzielnych pracownników. W badanych placówkach awansowano w okresie ostatnich 5 lat 21 osób na stanowisko profesora zwyczajnego i nadzwyczajnego. Oznacza to mniej niż jeden awans profesorski na ośrodek naukowy w pięciolatce.

Po drugie, w najbliższych latach należy spodziewać się szybkiego starzenia się kadry pracowników naukowo-dydaktycznych. Jak wynika ze średnich wieku liczonych dla 1986 roku, kadra zajmująca się naukami organizacji i zarządzania jest obecnie relatywnie młoda w stosunku do

całej zbiorowości pracowników naukowych w Polsce. Jednakże ze względu na znikomy nabór stażystów i nieliczną grupę asystentów sytuacja ta wkrótce zmieni się na niekorzyść. Kierownicy instytutów i katedr mają coraz większe kłopoty ze znalezieniem nie tylko dobrych, ale często jakichkolwiek kandydatów na stanowisko asystenta-stażysty. Trudność pozyskania młodej kadry wiąże się z niskimi płacami tej grupy zawodowej, a także z polityką kadrową prowadzoną przez resort i władze uczelni. Przydział etatu dla danej jednostki jest bowiem uzależniony nie od planów badawczych, a od mechanicznie liczonych obciążeń dydaktycznych.

Po trzecie, nie budzi zastrzeżeń rozwój naukowy grupy asystentów. W ostatnich 5 latach prace doktorskie obroniło 147 osób, w tym większość stanowili pracownicy uczelni. W najbliższych latach przewiduje się 88 obron prac doktorskich. Ponieważ jednocześnie przewiduje się ukończenie 113 przewodów habilitacyjnych i realizację 26 wniosków na tytuł profesora istnieje szansa na poprawę obecnej struktury pracowników naukowo-dydaktycznych. Powinna zwiększyć się o połowę liczba profesorów, liczba docentów ma wzrosnąć dwukrotnie, zmniejszy się liczba adiunktów i, co jest wielce niepokojące, zmaleje liczba najmłodszych pracowników naukowych.

W dokumentach II Kongresu Nauki Polskiej przewidywano przyspieszony rozwój nauk organizacji i zarządzania. Zewnętrznym tego przejawem miał być wzrost liczby samodzielnych pracowników naukowych i doktorów do 1350 w 1988 roku. Sądząc po dotychczasowym tempie, postulatów tych nie uda się zrealizować nawet w 50%.

ZAKOŃCZENIE

Analiza słabości polskiej nauki organizacji i zarządzania i jej przyczyn nakazuje zastanowienie się, co można i trzeba zrobić dla podniesienia jej rangi i użyteczności dla praktyki. Można sformułować dwa podstawowe kierunki działania, które muszą być realizowane równocześnie: podnoszenie naukowego poziomu dyscypliny i jej pozycji wśród innych nauk oraz zwiększanie wartości aplikacyjnej nauki organizacji i zarządzania i doskonalenie jej związków z praktyką.

Spełnienie wymienionych warunków gwarantujących wysoki poziom nauk organizacji i zarządzania nie zależy wyłącznie od ludzi uprawiających tę dyscyplinę, ale wymaga pomocy ze strony władz i środowisk naukowych. Do najważniejszych działań, które muszą być podjęte poza środowiskiem nauki organizacji i zarządzania należą przede wszystkim:

1) zmiana formalnego statusu nauk organizacji i zarządzania w Polsce. Ustalenia zawarte w zarządzeniu MNiSzW z dnia 16 czerwca 1986 roku dyskryminują tę dyscyplinę w stosunku do innych, hamują nabór i rozwój kadr naukowych, obniżają jej prestiż w środowisku naukowym;

2) zapewnienie dostępu do światowego dorobku poprzez ułatwienie kontaktów międzynarodowych, zwiększenie zakupów książek i prasy w językach obcych, zwiększenie ilości przekładów;

3) udoskonalenie polityki kadrowej dla zapewnienia ciągłości pokoleniowej i przyspieszenie awansu naukowego, swobodnego przepływu ludzi między nauką a praktyką;

4) udoskonalenie systemu finansowania badań naukowych, wdrażania i upowszechniania ich wyników.

Problemem szczególnej wagi jest likwidacja „luki edukacyjnej" poprzez najpierw zahamowanie spadkowej tendencji w zakresie kształcenia kadr, a potem stopniowego zwiększania udziału absolwentów kierunku „organizacja i zarządzanie" w ogólnej liczbie absolwentów polskich uczelni. Jest to warunek niezbędny do upowszechnienia w praktyce naukowych zasad organizacji i zarządzania, a także warunek pozyskania młodej kadry naukowej dla dyscypliny.

Drugim, równie ważnym kierunkiem działania, jest konsolidacja środowiska naukowego organizacji i zarządzania i profesjonalizacja jego działań na rzecz praktyki. W pierwszej kolejności należy sprofesjonalizować działalność doradczą. Pierwszym krokiem w tym kierunku może być opracowanie kodeksu doradcy i powołanie stowarzyszenia, które przeprowadziłoby weryfikację ludzi uprawiających działalność doradczą i pilnowała przestrzegania ustalonych zasad.

РЕЗЮМЕ

Предпринята попытка оценить состояние науки организации и управления в Польше, её место и значение в ряду других дисциплин, а также перспективы её развития.

Анализ показателей последних лет в таких областях, как процентное участие выпускников факультетов организации и управления в общем числе выпускников вузов, динамика количества учащихся студентов и выпускников свидетельствуют об упадке значения и позиции этой дисциплины в Польше.

В поисках причин такого состояния автор подробно анализирует две сферы: состояние научных кадров на факультетах организации и управления и взаимодействие с практикой.

Исследователь отмечает, что в области взаимодействия науки и практики в последнее время произошли некоторые изменения в лучшую сторону, в основном благодаря развитию организационно-консультационной помощи; однако в деле привлечения и подготовки научных кадров, обучения студентов возник своего рода „пробел".

В заключение автор рассматривает действия, которые должны быть предприняты как в научной среде организации и управления, так и вне её для увеличения значения и престижа этой дисциплины и её влияния на практику управления.

SUMMARY

The paper is an attempt to evaluate the science of organization and management in Poland, its position among the other disciplines as well as perspectives of development.

The analysis performed in recent years of such indices as percentage of graduates from the faculty of organization and management within the general number of students and graduates testifies to the decrease of the importance and position of this discipline in Poland.

Looking for the causes of such a state, the author provides a detailed analysis of two significant spheres: the staff at the faculty of organization and management and cooperation with practice.

If in the latter sphere a certain improvement has been monitored lately, especially through the development of organizational counselling, in the sphere of winning and educating research personnel and students' education, one witnesses a specific "educational gap".

At the end, the author outlines the directions of activities which must be undertaken both within and without the science of organization and management in order to raise the weight of this discipline and its influence on the formation of practical management.